



**HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG KEBIJAKAN
KEPALA MADRASAH DENGAN KINERJA GURU
DI MTs. MUALLIMIN UNIVA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

ELSYA FITRI SURYA NINGRUM
NIM: 37.14.3.001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



**HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG KEBIJAKAN KEPALA
MADRASAH DENGAN KINERJA GURU DI MTs. MUALLIMIN UNIVA
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

ELSYA FITRI SURYA NINGRUM

NIM: 37.14.3.001

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Pembimbing I

Pembimbing II

H. M Adlin Damanik, M.AP
NIP. 19551212 198503 1 002

Syarbaini Saleh, S.Sos. M.Si.
NIP. 19720219 199903 1 003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

No : Istimewa
Lamp : -
Hal : **Skripsi**

Medan, Mei 2018
Kepada Yth:
Bapak Dekan Fakultas
Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sumatera Utara
Di-
Medan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,
Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi yang berjudul:

**HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG KEBIJAKAN KEPALA
MADRASAH DENGAN KINERJA GURU DI MTs. MUALLIMIN UNIVA
MEDAN**

Yang ditulis oleh:

Nama	: Elsy Fitri Surya Ningrum
NIM	: 37.14.3.001
Jenjang	: Strata 1 (Satu)
Jurusan/Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam

Maka kami menilai bahwa skripsi ini dapat diterima untuk diajukan dalam sidang munaqasah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan.

Demikian kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.
Waalaikumsalam Wr.Wb

Pembimbing I

H. M Adlin Damanik, M.AP
NIP. 19551212 198503 1 002

Pembimbing II

Syarbaini Saleh, S.Sos, M.Si
NIP. 19720219 199903 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elsy Fitri Surya Ningrum

NIM : 37.14.3.001

Prودي : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Hubungan Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs. Muallimin UNIVA Medan

Menyatakan dengan sebenarnya skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah sebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas Islam Negeri Sumatera Utara batal saya terima.

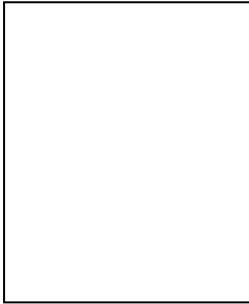
Medan, 30 Mei 2018

Yang Membuat Pernyataan

Elsy Fitri Surya Ningrum

NIM. 37.14.3.001

ABSTRAK



Nama : Elsyia Fitri Surya Ningrum
NIM : 37143001
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah/ Manajemen Pendidikan
Islam
Pembimbing I : H.M Adlin Damanik, M.AP
Pembimbing II : Syarbaini Saleh, S.Sos, M.Si.

**Judul : Hubungan Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah
Dengan Kinerja Guru di MTs. Muallimin UNIVA Medan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah di MTs. Muallimin UNIVA Medan; 2) Kinerja guru yang ada di MTs. Muallimin UNIVA Medan; 3) Hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah dengan kinerja guru yang ada di MTs. Muallimin UNIVA Medan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi 45 guru dan memiliki sampel 40 guru. Adapun instrumen pengumpulan data adalah dengan angket. Pengambilan sampel dilakukan dengan *random sampling*. Metode penelitian korelasional yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata hitung variabel persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah sebesar 50%; kinerja guru sebesar 45%. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah berhubungan sangat lemah dan secara signifikan dengan kinerja guru di MTs. Muallimin UNIVA Medan dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X) dengan Kinerja Guru (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 2,7%. Sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah terhadap Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,545$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,021$. Oleh karena $t_{hitung} (5,545) > t_{tabel} (2,021)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara variabel persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 87,294 + 0,157X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Persepsi Guru tentang kebijakan Kepala Madrasah meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar $87,294 + 0,157X = 87,451$ satuan.

Penelitian yang dilakukan memberikan kesimpulan bahwa persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah kepala sekolah berhubungan dengan kinerja guru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan persepsi guru dan kebijakan yang baik yang dibuat kepala madrasah.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, taufik dan hidayah yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan study di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah dan mengharap syafa'atnya yaumul akhir.

Untuk melengkapi seluruh tugas-tugas dan dalam memenuhi syarat dalam pencapaian gelar S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka penulis mengajukan skripsi berjudul “**Hubungan Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru Di MTs. Muallimin UNIVA Medan**”.

Semoga skripsi ini mampu membawa manfaat kepada para pembaca dan dapat menjadi khazanah ilmu sebagai penambah referensi khususnya bagi Manajemen Pendidikan yang berfokus pada meningkatkan semangat kerja guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. Semoga Allah melimpahkan rahmatnya bagi kita semua.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Akan tetapi semua dapat di atasi dengan izin Allah melalui bantuan yang di terima dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak rector yaitu **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku Rektor universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
2. Bapak dekan yaitu **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU dan Penasehat Akademik penulis yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan study dan perampungan skripsi.
3. Bapak **Dr. H. Abdillah, S. Ag, M. Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan bapak **Dr. M. Rifai, M. Pd** selaku Wakil Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.
4. Bapak **Drs. H. M Adlin Damanik, M.AP**, selaku Pembimbing Proposal Skripsi 1 dan Bapak **Syarbaini Saleh, S.Sos, M.Si**, selaku Pembimbing Proposal Skripsi 2 yang telah memberikan bimbingan dan arahan dlam penulisan proposal skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen sekaligus staff administrasi Prodi Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU.

6. Ayahanda H. Surya Imanuddin dan Rita Muliani yang memberikan dukungan material maupun semangat kepada saya serta kepada abg saya Eldy Nata Surya Pratama dan kakak saya Elvyanita Surya Pratiwi Amd. Kom yang telah mendukung saya dalam pengerjaan skripsi ini serta seluruh keluarga besar saya.
7. Kepada **nenek, atok, ibuk saya Dini Rukmana dan Dian Chairani** serta adik saya **Muhammad Keanu Al-Faqih** yang telah memberi semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
8. Kepada bapak kepala madrasah, **Drs. H. Makmur Syukri, M.Pd** dan guru saya **Hery Yanto S.Pd** yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada saya dalam pembuatan skripsi ini.
9. Sahabat-Sahabat saya yaitu, **Ade Arnis Fauziah, Dita Hadiani Finanta, Desy Angraini, Siti Nurjannah, Amelia Pratiwi Tambunan, Fitriana, Desi Sanzani, Muhammad Satria Mustakim, Khoirunnisa Pulungan** serta Keluarga Besar MPI 1 UINSU Stambuk 2014 dan Keluarga Besar kelompok KKN Desa Mangga.
10. Kepada abang-abang saya, **Rahmadani Miftah Tanjung, Fauzan Ghafur S.H.I, Diko Erisandi S.Pd, Ramadani Lubis S.Pd.I, Hairullah Matondang M.Pd** yang telah memberikan motivasi dan dukungan dalam pembuatan skripsi ini.
11. Terakhir penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah ikut dan membantu memeberikan motivasi serta doa kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas rekan-rekan sekalian penulis berharap bhasil penelitian ini berguna khususnya bagi penulis dan pembaca.

Medan, Mei 2018

Penulis,

Elsya Fitri Surya Ningrum
37.14.3.001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN BUKTI KEASLIAN SKRIPSI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR..... viii

DAFTAR LAMPIRAN ix

BAB I: PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasi Masalah 8

C. Rumusan Masalah 9

D. Tujuan Penelitian 9

E. Manfaat Penelitian 10

BAB II: KAJIAN TEORETIS 11

A. Kerangka Teori..... 11

B. Kerangka Pikir 27

C. Penelitian Relevan..... 27

D. Hipotesis..... 29

BAB III: METODE PENELITIAN..... 30

A. Lokasi dan Waktu 30

B. Populasi dan Sampel 30

C. Defenisi Operasional 31

D. Instrumen Pengumpulan Data 32

E. Teknik Analisis Data 34

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 45

A. Deskripsi Hasil Penelitian 45

B. Pengujian persyaratan analisis 50

C. Pengujian Hipotesis..... 55

D. Pembahasan Hasil Penelitian 56

E. Keterbatasan Penelitian	58
BAB V: KESIMPULAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Implikasi Penelitian.....	60
C. Saran-Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAR HIDUP	

DAFTAR TABEL

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	30
Tabel 3.1: Skala Instrumen Angket Penelitian.....	33
Tabel 3.2: kisi-kisi Instrument Penelitian Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah	34
Tabel 3.3: kisi-kisi Instrument Peneliti Kinerja Guru.....	34
Tabel 3.4: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah.....	36
Tabel 3.5: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel Kinerja Guru	38
Tabel 3.6: Interpretasi koefisien korelasi	44
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
Tabel 4.1: Statistik Dasar	45
Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah.....	46
Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	48
Tabel 4.4: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian	51
Tabel 4.5: Rangkuman Uji linearitas Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah (X) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	52
Tabel 4.6: Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y	53
Tabel 4.7: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah (X) dengan Kinerja Guru (Y)	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Histogram Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah	47
Gambar 4.2: Histogram Kinerja Guru.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Sebelum Validitas dan Reabilitas Angket.....	64
Lampiran 2: Instrumen Sesudah Validitas dan Reabilitas Angket	69
Lampiran 3: Hasil Uji Valid dan Reabel.....	75
Lampiran 4: Hasil SPSS BAB IV	79
Lampiran 6: Tabel Chi Kuadrat, Nilai Kritis Korlasi Product Moment Pearson, Nilai Kritis Distribusi t, dan Nilai Kritis Distribusi F ..	
Lampiran 7: Surat Izin Riset dan Balasan dari Sekolah.....	
Lampiran 8: Daftar Riwayat Hidup	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, yang berarti bahwa setiap manusia berhak mendapat dan berharap dapat berkembang dalam pendidikan secara nyaman. Pendidikan adalah suatu interaksi yang dilakukan manusia antara pendidik/guru dengan anak didik/ subyek didik/ peserta didik/ siswa yang dapat menunjang pengembangan manusia seutuhnya yang berorientasi pada nilai-nilai dan pelestarian serta pengembangan kebudayaan yang berhubungan dengan usaha-usaha pengembangan manusia tersebut. Untuk itu pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap manusia.

Di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Sejalan dengan hal di atas, bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan. Karena dengan adanya pendidikan dapat memberikan bimbingan kepada anak dalam mengembangkan potensi dirinya sehingga memiliki perilaku yang baik, akhlak yang mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dalam kehidupan masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan juga merupakan pertolongan untuk membantu mendewasakan diri, karena pendidikan merupakan usaha mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar dapat menjadi dewasa untuk menuju tingkat kehidupan yang lebih tinggi.

¹ Rusydi Ananda dkk, (2017), *Inovasi Pendidikan: Melejitkan Potensi Teknologi*

Di dalam pendidikan, dibutuhkan seorang tenaga pendidik yang diharapkan mampu membimbing peserta didik agar lebih baik dan dapat mencerdaskan peserta didik. Semua itu tidak terlepas dari peran seorang guru. Guru merupakan tenaga pendidik yang dibutuhkan dalam membimbing peserta didik di dalam sebuah lembaga pendidikan atau sekolah. Guru sebagai tenaga pendidik yang dipandang memiliki keahlian tertentu dalam pendidikan dan pembelajaran, dan disertai tugas dan wewenang untuk mengelola kegiatan pembelajaran agar dapat mencapai tujuan pendidikan. Sebagaimana dijelaskan di dalam al-Qur'an surah Al-Mujaadalah ayat 11 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan".²

Menurut Danim guru memiliki multiperan yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Istilah pendidik merujuk pada pembinaan dan pengembangan afeksi peserta didik, istilah pengajar merujuk pada pembinaan dan pengembangan pengetahuan atau asah otak, intelektual, sedangkan istilah pelatih merujuk pada pembinaan dan pengembangan keterampilan atau keprigelan peserta didik.³

Dalam hal membina, membimbing dan mengembangkan potensi peserta didik secara maksimal, baik potensi intelektual, spiritual, sosial, moral maupun

² Soenarjo, (1971), Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an, h.

³ Ibid, h. 33

estetika sehingga terbentuk kedewasaan bagi peserta didik maka tidak terlepas dari kinerja guru yang baik. Karena kinerja yang baik akan menghasilkan pendidikan yang lebih baik. Guru yang baik adalah mereka yang setiap saat terus menerus meningkatkan kualitas pengetahuan, keterampilan serta wawasannya tentang keguruan. Ketika ilmu keguruan terus-menerus mengalami perubahan, maka seorang guru yang baik ia akan mengikutinya, bahkan ia ikut andil dalam perubahan tersebut.

Kinerja dapat diartikan sebagai hal yang terikat dan terkait antara guru dengan pekerjaannya. Dalam hal ini Mulyasa menjelaskan bahwa; kinerja akan bergantung pada perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk itulah maka sebuah sekolah akan berhasil dengan baik bila didukung oleh guru-guru yang baik, yakni dari perencanaan pengadaan guru, pengelolaan tugas guru, sampai pada pengembangan karir guru, dan diakhiri pula dengan evaluasi terhadap tugas guru.

Sehubungan dengan pernyataan di atas, Atep menyatakan bahwa kinerja guru adalah sebagai keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu, meliputi aspek; kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan metode, menguasai bahan pelajaran dan menggunakan sumber belajar, bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan pemahaman dalam administrasi pengajaran.⁴

Namun demikian menurut Abdul Rahmat ada hal penting yang harus dicatat, adalah bahwa kinerja tidak mungkin dapat menggembirakan semua orang. Jangan menganggap bahwa kinerja yang tinggi, sudah pasti menunjukkan

⁴ Atep Yogaswara, *Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru (Analisis Deskriptif pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta)*, (Vol. 11, No. 2, Oktober 2010). h. 63. Diakses 6 Februari 2018. Pukul 21.00.

kepuasan guru, demikian pula sebaliknya kinerja yang rendah belum tentu menunjukkan bahwa guru tidak senang.⁵

Dalam hal meningkatkan kinerja guru, dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memimpin sebuah pendidikan. Yaitu tidak lepas dari peran kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai manajer dan pemimpin adalah bertanggung jawab dalam menerjemahkan dan melaksanakan kebijakan pendidikan nasional yang ditetapkan pemerintah. Salah satu fokus kepala madrasah adalah membuat kebijakan di sekolah. Maju dan berhasil nya lembaga pendidikan tersebut tergantung pada peran kepala madrasah dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru dan di dalam melaksanakan suatu kepemimpinan pendidikan dan bagaimana cara bertindak. Suatu kebijakan yang dibuat oleh kepala madrasah dapat mempengaruhi kinerja guru dalam memajukan sekolah sesuai tuntutan keperluan warga sekolah atau masyarakat luas. Sebagaimana dijelaskan di dalam al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ
قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih

⁵ Amini, *Profesi Keguruan*, (2013), Medan: PERDANA PUBLISHING,, h.76-80

dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."⁶

Dalam memimpin, seorang kepala madrasah memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu melakukan pendelegasian wewenang kepada bawahannya. Agar kegiatan di sekolah dapat berjalan dengan optimal, maka harus dilakukan pembagian tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada kemampuan dan keahlian masing-masing pegawai. Adanya kejelasan dalam pembagian tugas akan memperjelas pendelegasian wewenang, pertanggungjawaban, serta dapat menunjang efektivitas sekolah.

Sebagai pembuat keputusan dan penentu kebijakan, kepala madrasah harus memiliki sifat tegas. Ketegasan kepala madrasah dalam membuat keputusan dan kebijakan mampu memberikan kontribusi positif bagi bawahannya. Kebijakan yang dibuat oleh kepala madrasah, haruslah merupakan kebijakan yang positif agar dapat meningkatkan kinerja guru dan mempengaruhi perkembangan peserta didik.

Menurut Helmawati, hal terpenting dari kepala sekolah atau kepala madrasah ini adalah bahwa dia mengetahui dengan pasti apa yang dibutuhkan seluruh anggota kelompoknya. Dia mengetahui dengan pasti apa yang dia sedang coba ciptakan. Dan karena itu, dia hendaknya membagi strategi kepemimpinannya ke seluruh anggota sambil meyakinkan bahwa setiap orang termotivasi untuk menjalankan visi misi sekolah/madrasah, kebijakan-kebijakan, dan dalam menjalankan konsep dalam tataran praktisnya.⁷

Kepala Madrasah yang mengetahui dengan pasti kebutuhan sekolah dan anggota yang dipimpinnya dapat membawa perubahan besar pada madrasah

⁶ Soenarjo, (1971), Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an, h. 13

⁷ Helmawati, (2014), *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial skills*, Jakarta: Rineka Cipta, h.195

tersebut. Terutama dalam memotivasi para anggotanya untuk dapat bekerja dengan baik dalam menjalankan visi dan misi sekolah serta kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan olehnya.

Menurut Syaiful, kebijakan pendidikan dapat dikelompokkan menjadi 4 yaitu: (1) kebijakan yang berkenaan dengan fungsi esensial, (2) kebijakan mengenai lembaga individual dan keseluruhan sistem kependidikan, (3) kebijakan yang berkaitan dengan penerimaan, dan penarikan tenaga kerja, promosi, pengawasan, dan penggantian keseluruhan staf, (4) kebijakan yang berkaitan dengan pengalokasian sumber daya non manusia.⁸

Kepala madrasah dalam memimpin suatu sekolah, harus mengetahui masalah apa yang terjadi di dalam sekolahnya. Seperti masalah staf, guru, peserta didik dan lainnya. Kepala madrasah harus dapat menemukan solusi yang efektif dalam memecahkan masalah yang terdapat di sekolah tersebut. Sehingga kepala madrasah dapat mengetahui kebijakan apa yang harus ditetapkan di sekolah tersebut.

Sebuah kebijakan sekolah dibuat oleh kepala madrasah bersama dengan staf, pengawas, dan komite sekolah. Suatu kebijakan yang dibuat oleh kepala madrasah, sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebagai pemimpin, kepala madrasah memiliki peran sebagai manajer, pendidik, pendorong, pemotivasi bagi guru-guru dalam proses pelaksanaan tugas di sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Perlu dicermati oleh kepala sekolah dalam membuat kebijakan baru adalah menciptakan keadaan baru. Suatu kebijakan baru merupakan penciptaan keadaan baru dari rutinitas yang memungkinkan mendapat penolakan dari personel sekolah. Karena itu, perlu melibatkan personel sekolah dalam membuat dan

⁸ Syaiful Sagala, (2009), *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, h. 121

mengimplementasikan kebijakan baru sekolah supaya ada proses pembelajaran, dan komitmen dalam keberhasilan kebijakan meningkatkan mutu sekolah.

Beberapa faktor mempengaruhi dalam pengambilan kebijakan-kebijakan terkait pelaksanaan pendidikan inklusif ini, ada yang mendukung dan adapula yang menolak kebijakan tersebut. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan penjelasan yang jelas terkait kebijakan-kebijakan penyelenggaraan pendidikan inklusif di sekolahnya.⁹

Kebijakan kepala madrasah dalam proses meningkatkan kinerja guru adalah upaya kepala madrasah untuk mengetahui kemampuan dan perilaku setiap para pengajar yang dipengaruhi tidak hanya dengan ilmu, melainkan keterampilan yang diperoleh selama peserta didik mengalami proses belajar mengajar, sikap, motivasi dalam bekerja, latar belakang budaya dan pengaruh lingkungan. Kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Muallimin UNIVA Medan harus berupaya mengembangkan visi, tujuan, dan sasaran yang ditetapkan sebelumnya.

Penelitian di MTs. Muallimin UNIVA Medan yang dijadikan obyek penelitian ini dilatarbelakangi oleh seorang guru harus mempunyai kinerja yang bagus dapat membantu dalam perkembangan peserta didiknya. Dan seorang guru juga harus kreatif, profesional, dan menyenangkan. Akan tetapi, pada kenyataan sekarang ini masih terdapat guru-guru yang kurang profesional di bidangnya. Terdapat berbagai masalah dalam pengembangan kinerja seorang guru/pendidik. Di antaranya kurangnya kesejahteraan guru sehingga menjadikan guru tersebut kurang semangat dalam mengajar, guru tidak berkompeten di bidangnya, etos

⁹ Johandri Taufan dan Fachri Mazhud, *Kebijakan-Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif di Sekolah X Kota Jambi*, h. 63-64

kerja guru rendah/tidak profesional atau kurang mempunyai kinerja yang bagus. Dibuktikan dari realitas di lapangan bahwa guru tidak mengetahui kompetensi apa saja yang harus dikembangkan dalam dirinya. Dengan demikian, seorang guru yang progresif harus mengetahui dengan pasti kompetensi yang ada pada guru. pentingnya kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga sangat diperlukan kebijakan kepala madrasah sangat menentukan kualitas kinerja guru.

Dalam menentukan kebijakan sekolah kurang efektifnya kebijakan yang dibuat oleh kepala Madrasah dalam menunjang kualitas sekolah sehingga mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Persepsi Guru tentang Kebijakan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Muallimin UNIVA Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kebijakan kepala madrasah adalah ketentuan atau ketetapan hasil dari keputusan-keputusan yang telah dibuat secara arif dan bijaksana oleh kepala madrasah untuk seseorang/sekelompok orang untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan dengan adanya strategi untuk melangkah lebih maju ke masa depan. Indikator penelitian ini dibatasi peneliti dengan 3 indikator, yaitu: pemberdayaan guru, pengambilan keputusan dan imbalan/hukuman.

2. Kinerja guru adalah kemampuan, keterampilan kepribadian, motivasi serta hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya dalam bekerja. Indikator penelitian ini dibatasi peneliti dengan 3 indikator, yaitu: Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran, aktivitas kerja dan persiapan guru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah di MTs. Muallimin UNIVA Medan?
2. Bagaimana kinerja guru yang ada di MTs. Muallimin UNIVA Medan?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah dengan kinerja guru yang ada di MTs. Muallimin UNIVA Medan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah di MTs. Muallimin UNIVA Medan.
2. Kinerja guru yang ada di MTs. Muallimin UNIVA Medan.

3. Hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah dengan kinerja guru yang ada di MTs. Muallimin UNIVA Medan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kebijakan-kebijakan kepala madrasah dengan kinerja guru.

Sedangkan secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi kepala madrasah dan guru. Dimana, penelitian ini bermanfaat bagi kepala madrasah untuk meningkatkan persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah, kebijaksanaan dan kinerja guru di MTs. Muallimin UNIVA Medan. Sedangkan penelitian ini bermanfaat bagi guru untuk mengadakan intropeksi diri tentang kinerjanya sekaligus meningkatkan kualitas kinerja masing-masing.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kerangka Teori

1. Persepsi Guru tentang Kebijakan Kepala Madrasah

a. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan hal yang empiris dalam artian bahwa hal tersebut didasarkan pada pengalaman masa lalu. Persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka. Apa yang di persepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan yang obyektif. Tidak harus demikian, tetapi sering ada ketidaksepakatan. Mengapa persepsi itu penting? Hal ini dikarenakan perilaku orang-orang didasarkan pada persepsi mereka didasarkan pada apa persepsi mereka mengenai apa realitas yang ada. Dunia seperti yang dipersepsikan adalah dunia yang penting dari segi perilaku.¹⁰

Secara ringkas pendapat Kreth tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar unik tentang kenyataan yang barangkali sangat berbeda dari kenyataannya.

Sesuai dengan Q.S. An-Nahl ayat 78 yaitu:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: *“Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam Keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur”*.¹¹

¹⁰Ivancevich, Dkk, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: ERLANGGA 2006, h.116-118

¹¹Soenarjo, (1971), Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an, h. 413

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pada mulanya tidak memiliki pengetahuan atas suatu apapun. Kemudian, Allah memberikan pendengaran dan penglihatan serta indera-indera lainnya sebagai reseptor atau alat untuk menerima stimulus. Stimulus ini akan diteruskan ke otak sehingga manusia dapat berfikir dan memberikan responnya melalui tindakan nyata.

b. Pengertian Kebijakan

Kebijakan adalah suatu ketentuan dari pimpinan yang berbeda dengan aturan yang ada, yang dikenakan kepada seseorang karena adanya alasan yang dapat diterima untuk tidak memberlakukan aturan yang berlaku.¹²

Sedangkan menurut Gamage dan Pang menjelaskan kebijakan adalah terdiri dari pernyataan tentang sasaran dan satu atau lebih pedoman yang luas untuk mencapai sasaran tersebut sehingga dapat dicapai yang dilaksanakan bersama dan memberikan kerangka kerja bagi pelaksanaan program.¹³

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Klein dan Murphy mengatakan bahwa kebijakan adalah “seperangkat tujuan-tujuan, prinsip-prinsip serta peraturan-peraturan yang membimbing sesuatu organisasi, kebijakan dengan demikian mencakup keseluruhan petunjuk organisasi”.¹⁴

David menjelaskan bahwa kebijakan mengacu pada panduan spesifik, metode, prosedur, aturan, formulir, dan praktek administrasi yang

¹² Ali Imron, (2008), *Kebijaksanaan Pendidikan di Indonesia Proses, Produk dan Masa depannya*, Jakarta: Bumi Aksara, h.16

¹³ Syafaruddin, (2008), *Efektifitas Kebijakan Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, h.75

¹⁴ *Ibid*, h.76

dibuat untuk mendukung dan mendorong pekerjaan melalui tujuan yang telah ditetapkan. Kebijakan merupakan instrumen dari implementasi strategi yang dibuat. Kebijakan menciptakan penghalang, batasan, dan hambatan dalam bentuk tindakan administratif yang dapat diambil untuk memberi penghargaan dan perhatian pada perilaku; kebijakan menjelaskan apa yang bisa dan yang tidak bisa dilakukan dalam mengejar pencapaian tujuan organisasi. kebijakan memungkinkan karyawan dan manajer memahami apa yang diharapkan dari mereka, sehingga meningkatkan kemungkinan bahwa strategi akan diimplementasikan secara sukses. Kebijakan menyediakan dasar bagi pengendalian manajemen, memungkinkan koordinasi pada seluruh unit organisasi, dan mengurangi jumlah waktu yang dibutuhkan manajer untuk mengambil keputusan. Kebijakan juga menjelaskan pekerjaan apa yang harus dikerjakan dan oleh siapa. Kebijakan menganjurkan pendelegasian pengambilan keputusan pada tingkat manajerial yang sesuai di mana berbagai masalah organisasi biasanya timbul.¹⁵

Terdapat dua istilah penting terkait dengan kebijakan, yaitu: “keputusan” dan “strategi”. Keputusan adalah suatu aktivitas menentukan atau menetapkan pilihan dari sejumlah pilihan yang ada. Strategi adalah berupa langkah-langkah kegiatan yang dipilih dari sejumlah langkah sebagai alternatif penyelesaian masalah yang ada dalam suatu kebijakan.¹⁶

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah suatu ketentuan yang dibuat oleh pimpinan yang berbeda dengan aturan yang ada, untuk membuat strategi bekerja di dalam kenyataan sehari-hari dalam menjembatani pemecahan masalah, pengambilan keputusan dan untuk memandu implementasi strategi.

c. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala sekolah atau kepala madrasah ialah salah satu personel sekolah/madrasah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab

¹⁵ Yusuf Hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan, PERDANA PUBLISHING, h. 42-43

¹⁶ Martin, (2013), *Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, h. 98-100

bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah atau kepala madrasah secara resmi diangkat oleh pihak atasan. Kepala sekolah atau kepala madrasah ini disebut pemimpin resmi atau *official leader*.¹⁷

Sesuai dengan hadits yang diriwayatkan oleh H.R. Abu Na'im yang artinya “ Pemimpin suatu kaum adalah pengabdian (pelayan) mereka”.¹⁸

Menurut Daryanto, untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan di lembaga yang dipimpinnya, kepala sekolah atau kepala madrasah harus: (1) memiliki wawasan jauh ke depan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar tentang cara yang akan ditempuh (strategi); (2) memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyerasikan seluruh sumber daya terbatas yang ada untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan sekolah (yang umumnya tidak terbatas); (3) memiliki kemampuan mengambil keputusan dengan terampil (cepat, tepat, dan akurat); (4) memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan mampu menggugah pengikutnya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan sekolah atau madrasah; (5) memiliki toleransi terhadap perbedaan pada setiap orang; (6) memiliki kemampuan memerangi musuh-musuh kepala sekolah atau kepala madrasah.¹⁹

Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah Madrasah menyebutkan, seorang guru bisa diangkat menjadi kepala sekolah jika yang bersangkutan memenuhi berbagai persyaratan. Persyaratan tersebut mulai dari persyaratan kualifikasi dan persyaratan kompetensi.²⁰

Kepala sekolah adalah seorang manager. Dialah yang mengatur segala sesuatu yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan sekolah.

¹⁷ Helmawati, (2014), *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial skills*, Jakarta: Rineka Cipta, h. 17

¹⁸ Muhamma Faiz Almath, (1991), *1100 Hadits Terpilih : Sinar Ajaran Muhammad*, Jakarta: Gema Insani Press, h. 163

¹⁹ *Ibid*, h. 17

²⁰ AA. Ketut Jelantik, (2015), *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, Yogyakarta: Deepublish, h. 6-10

Dengan posisi sebagai manager, kepala sekolah mempunyai kewenangan penuh terhadap arah kebijakan yang ditempuh menuju visi dan misi sekolah.²¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa kebijakan kepala madrasah adalah hasil keputusan-keputusan dan ketentuan yang telah dibuat oleh Kepala Madrasah bersama para staf dan anggota secara arif dan bijaksana untuk seseorang/sekelompok orang guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan melangkah lebih maju ke masa depan.

d. Kepemimpinan dan Kebijakan Sekolah

Dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin merupakan sentral dari segala kegiatan yang telah diprogramkan. Pemimpin merupakan teladan bagi anak buahnya. Karena itu, seorang pemimpin setidaknya dapat memberikan contoh yang baik pada anak buahnya. Dengan contoh yang baik, pola pergaulan pada ranah kebijakan yang sudah diprogramkan oleh sang pemimpin. Selain itu, anak buah pun tidak merasa tersiksa atau tertekan saat melaksanakan program bersangkutan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah haruslah mampu dan mempunyai kemampuan mengenai manajemen yang baik untuk menjalankan segala tugasnya.

Dalam mengambil dan memutuskan sebuah kebijakan, seorang pemimpin harus independen, tidak dipengaruhi oleh pihak-pihak yang ada di sekitarnya. Dan, tentunya kebijakan tersebut merupakan kebijakan positif bagi pengembangan organisasi. ketegasan seorang pemimpin akan

²¹ Muhammad Saroni, (2006), *Manajemen Sekolah*, Jogjakarta:AR-RUZZ, h.21

membuat staf dan anggota semakin merasa yakin bahwa sang pemimpin inilah yang akan membawa kebaikan bagi organisasi mereka.

Gamage dan Pang menjelaskan bahwa kebijakan perlu dituliskan secara baik dan secara berkelanjutan diperbarui. Ada beberapa keuntungan, yaitu:

- 1) Kebijakan menyatakan bahwa sekolah bekerja dalam keadaan efisien dan terurus.
- 2) Kebijakan mempercepat stabilitas, sasaran, dan administrasi.
- 3) Kebijakan menjamin pengembangan yang matang serta konsisten dalam keputusan dan prosedur pelaksanaan.
- 4) Kebijakan lokal harus konsisten dengan sistem kebijakan dan peraturan yang mempengaruhi sekolah.
- 5) Kebijakan membantu menjamin bahwa pertemuan menjadi teratur.
- 6) Kebijakan mempercepat stabilitas dan kelanjutan.
- 7) Kebijakan memberikan kerangka kerja bagi operasional sekolah.
- 8) Kebijakan membantu sekolah dalam penilaian pengajaran.
- 9) Pertanyaan kebijakan yang tertulis dan disebarkan kepada masyarakat membuat kebijakan akuntabel.
- 10) Kebijakan menjelaskan fungsi dan tanggung jawab kelompok, kepala sekolah dan staf lainnya.²²

Suatu kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah di sekolah tidak hanya sekedar menjadi arah bagi tindakan operasional sekolah yang bernilai strategis, tetapi juga dapat memperkuat komitmen tugas, kerja sama, akuntabilitas, bahkan dalam pemberdayaan staf. Kebijakan sekolah adalah kerja sama dan keputusan oleh individu atau keinginan kelompok dengan kewenangan yang sah (*legitimate*) oleh dewan sekolah, pengawas, administrator sekolah atau komite sekolah dan tanggung jawab bagi kontrak negosiasi. Bila semua kebijakan yang dibuat dapat dipahami dengan baik, maka semua orang dapat bekerja dengan efisien, memiliki kepuasan dan penuh komitmen dalam bekerja.

²² Syafaruddin, (2008), *Efektifitas Kebijakan Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, h. 121-22

Robert L. Katz mengatakan bahwa keterampilan yang harus dimiliki oleh administrator yang efektif adalah keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan hubungan manusiawi (*human relation skill*), dan keterampilan konseptual (*conceptual skill*).²³

Seorang pemimpin harus benar-benar arif mengambil kebijakan dan keputusan dalam tugas-tugas administratif, dapat menentukan yang benar-benar menjadi prioritas dan bertanggung jawab bila tujuan tidak tercapai. Kebijakan fokus pada perbaikan pengajaran, menjaga hubungan dengan orang-orang yang terlibat oleh kebijakan. Tugas utama pemimpin antara lain mengambil keputusan yang dilakukan secara rasional.

Untuk mengambil keputusan yang tepat, perlu pertimbangan rasional sebagaimana ditegaskan Mann harus dilihat dari (1) tujuan organisasi; (2) sumber daya yang ada; (3) informasi yang lengkap tentang fungsi sistem kerja; (4) pengalokasian sumber dana didasarkan pada prioritas; dan (5) harus memahami pengelolaan dana.²⁴

Kebijakan pendidikan dapat dihimpun atau dikelompokkan menjadi (1) kebijakan yang berkenaan dengan fungsi esensial lembaga pendidikan terutama dalam hubungannya dengan kurikulum, penetapan tujuan, rekrutmen, penerimaan peserta didik atau mahapeserta didik, dan sebagainya; (2) kebijakan mengenai lembaga individual dan keseluruhan sistem kependidikan atau bagian; (3) kebijakan yang berkaitan dengan penerimaan dan penarikan tenaga kerja, promosi, pengawasan, dan penggantian keseluruhan staf; dan (4) kebijakan yang berkaitan dengan pengalokasian sumber daya non manusia seperti sumber finansial, gedung, dan perlengkapan.²⁵

²³ Sudarwan Danim, (2008), *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, Jakarta: PT Bumi Aksara, h. 214-218.

²⁴ Syaiful Sagala, (2009) *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, h. 123

²⁵ Yusuf Hadijaya, (2012), *Administrasi Pendidikan*, Medan: PERDANA PUBLISHING, h. 102-103

Implikasi kebijakan mempersyaratkan dua hal yaitu (1) sekelompok persoalan dengan karakteristik tertentu; dan (2) implikasi dari karakteristik pembuatan kebijakan sebagai suatu proses.

Tahap-tahap pembuatan kebijakan memiliki hubungan erat dengan prosedur analisis kebijakan sebagai berikut (1) Penyusunan agenda, (2) Formulasi kebijakan, (3) Adopsi kebijakan, (4) Implementasi kebijakan, (5) Penilaian kebijakan.²⁶

Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa pihak-pihak yang mengambil kebijakan (1) kebijakan mengenai standar kurikulum menjadi kewenangan Menteri Pendidikan; (2) kebijakan mengenai alokasi anggaran menjadi tanggungjawab pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota yang di dalamnya termasuk legislatif; dan (3) kebijakan pembelajaran ada pada sekolah yang dikendalikan oleh kepala sekolah. Kebijakan pembelajaran ini seperti mengelaborasi kurikulum menjadi bahan ajar pada setiap mata pelajaran, menyediakan kelengkapan pengajaran sesuai kebutuhan pendekatan yang dilakukan, menyiapkan ruang belajar sehingga layak dan nyaman untuk dipakai belajar, melakukan supervisi kepada guru jika diperlukan, membina pertumbuhan jabatan melalui pelatihan sesuai kebutuhan, dan sebagainya.²⁷

e. Fokus Kebijakan Sekolah

1. Pengambilan Keputusan

Di dalam memimpin, seorang pemimpin dipenuhi dengan serangkaian pembuatan pengambilan keputusan-keputusan untuk investasi, menaikkan harga jual, mengambil tindakan terhadap karyawan yang sering terlambat, pemilihan lokasi gudang baru yang harus dibangun, dan masalah-masalah besar ataupun kecil lainnya di mana manajer harus membuat keputusan tindakan apa yang diambil atau paling tidak

²⁶ *Ibid*, h. 103

²⁷ Syaiful Sagala, (2009), *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, h. 121-122

menugaskan orang lain untuk memutuskan. Kegiatan-kegiatan hasil keputusan itu sendiri biasanya dilaksanakan oleh orang-orang lain.

Pengambilan keputusan adalah proses mengidentifikasi dan memilih arah tindakan yang akan dilakukan untuk memecahkan masalah. Pengambilan keputusan dapat juga diartikan sebagai proses pendayagunaan informasi, gagasan, saran, dan pengetahuan yang dipadukan untuk melakukan tindakan.²⁸

Pengambilan keputusan dapat dipengaruhi oleh sejumlah dimensi organisasi, politik, dan pribadi. Sebagai contoh:

- 1) Peran kepala sekolah, guru, dan staf di sekolah: perilaku, kepribadian, dan gaya individu dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan.
- 2) Peran pejabat dinas pendidikan, anggota yayasan, komite sekolah, dan orang tua peserta didik; apa saja keputusan yang dapat mereka ambil dan bagaimana pengaruhnya terhadap keputusan sekolah?²⁹

Ciri keputusan yang efektif antara lain adalah diperlukan dan tepat waktu, serta sesuai dengan tugas dan situasi yang dihadapi. Keputusan itu juga seyogianya dapat dilaksanakan, dapat diterima, dan dikomunikasikan dengan jelas kepada pihak yang harus melaksanakan. Soal penerimaan keputusan dapat menjadi masalah dan kepala sekolah mungkin perlu melakukan upaya yang cukup untuk mempengaruhi dtaf mengenai diperlukannya keputusan itu.

Setiap keputusan yang diambil, baik di tingkat manajemen puncak, tengah, maupun bawah memiliki beberapa syarat berikut:

- 1) Keputusan yang diambil harus mempermudah dan mempercepat pencapaian tujuan;
- 2) Keputusan harus tepat sehingga mampu memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi oleh organisasi;

²⁸ Agus Dharma, (2007), *Manajemen Sekolah*, Sawangan: Pusdiklat Pegawai Depdiknas, h. 117-119

²⁹ *Ibid*, h.119

- 3) Keputusan harus cepat diambil untuk memanfaatkan kesempatan-kesempatan terbaik yang terbuka untuk organisasi;
- 4) Keputusan harus praktis, dalam arti dapat dilakukan sesuai dengan kekuatan-kekuatan yang dimiliki organisasi;
- 5) Keputusan harus regional, dalam arti dapat diterima oleh akal sehat dari para pelaksana.³⁰

Syarat-syarat di atas harus dipenuhi ketika seorang pemimpin mengambil sebuah keputusan di dalam sebuah lembaga yang ia pimpin. Baik dalam pemecahan persoalan maupun dalam perencanaan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Lunenburg dan Irby gaya kepala sekolah dalam membuat keputusan sebagai berikut:

- 1) Memecahkan masalah atau membuat keputusan sendiri berdasarkan informasi yang tersedia.
- 2) Memperoleh informasi dari orang lain.
- 3) Kepala sekolah berbagi masalah dengan orang lain secara bersama.
- 4) Kepala sekolah berbagi masalah dengan orang lain dalam sebuah kelompok.
- 5) Kepala sekolah bersama-sama menghasilkan keputusan.³¹

2. Kebijakan Pemberdayaan Guru

Pengakuan terhadap berbagai potensi seorang guru atau pegawai untuk diaktualisasikan melalui pembinaan dan penyediaan iklim yang kondusif, serta melakukan pekerjaan secara kreatif. Pemberdayaan berarti memberikan pegawai suatu pekerjaan untuk dilakukan dan kebebasan bagi mereka untuk melakukannya secara kreatif. Maksudnya membiarkan pegawai untuk mencoba ide-ide baru, meskipun ide tersebut belum pernah dipertimbangkan atau sebelumnya ditolak.

³⁰ Khaerul Umam, (2012), *Manajemen Organisasi*, Bandung: CV PUSTAKA SETIA, h. 142

³¹ Budi Suhadirman, (2012), *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Rineka Cipta, h. 5

Keberadaan guru sebagai staf dalam proses pembelajaran dan pengajaran di lembaga pendidikan menjadi salah satu pilar kepemimpinan pendidikan. Menurut Sallis, *“A key aspect of leadership role in education to empower teachers to give them the maximum opportunity to improve the learning of their students.”*³²

Artinya, para guru harus diberi peluang untuk memperbaiki pembelajaran murid dengan cara memberdayakannya dengan otonomi, pengembangan kemampuan, serta meningkatkan penghargaan terhadap prestasi para guru.

Menurut Permadi, ada tujuh layanan prima kepala sekolah yaitu:

- a. Sekolah memiliki visi, strategi, misi dan target mutu yang ingin dicapai,
- b. Menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan tertib,
- c. Menciptakan sekolah yang memiliki kepemimpinan yang kuat,
- d. Adanya harapan yang tinggi dari personel sekolah untuk berprestasi,
- e. Adanya pengembangan staf sekolah secara terus-menerus sesuai tuntutan iptek,
- f. Adanya pelaksanaan evaluasi yang berkelanjutan terhadap berbagai aspek pengajaran dan administrasi serta pemanfaatan hasilnya untuk perbaikan mutu, dan
- g. Adanya komunikasi dan dukungan intensif dari orang tua dan masyarakat.³³

Alasan pemberdayaan guru berdasarkan beberapa asumsi, yaitu: pertama, bahwa guru ingin dilibatkan dalam pembuatan keputusan sekolah. Kedua, bahwa guru dilibatkan dalam level pengambilan keputusan sekolah adalah dapat memenuhi minat pribadinya.³⁴

³² Syafaruddin, (2016), *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, h. 66-68

³³ *Ibid*, h.67

³⁴ Syafaruddin, (2008), *Efektifitas Kebijakan Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 137

3. Kebijakan *Reward* dan Intensif

Salah satu kebijakan yang dapat dibuat kepala sekolah melalui bekerja sama dengan Komite Sekolah adalah peningkatan *reward* dan intensif para personel sekolah.

Menurut Duke dan Canady bahwa *reward* (imbalan) dibagi kepada dua bagian, yaitu:

- 1) *Extrinsic reward* (*reward* buatan), yaitu adanya imbalan bergantung pada kedudukan seseorang secara langsung. Muncul dari prestise dan kekuasaan sesuai peranannya sehingga berbeda atas yang lain.
- 2) *Intrinsic reward* (imbalan murid) adalah bersifat subjektif dan alamiah, karena itu bersifat pribadi.
- 3) *Ancillary reward* (imbalan tambahan), yaitu imbalan bersifat objektif simultan dan subjektif mencakup aspek pekerjaan yang dinilai oleh kelompok tertentu.³⁵

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Mulyasa, kinerja dapat diartikan sebagai hal yang terikat dan terkait antara guru dengan pekerjaannya. Kinerja akan bergantung pada perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk itulah maka sebuah sekolah akan berhasil dengan baik bila didukung oleh guru-guru yang baik, yakni dari perencanaan pengadaan guru, pengelolaan tugas guru, sampai pada pengembangan karir guru, dan diakhiri pula dengan evaluasi terhadap tugas guru.³⁶

Menurut Wibowo dalam buku Yasaratodo, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.³⁷

Menurut Yasaratodo, kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

³⁵ Syafaruddin, (2008), *Efektifitas Kebijakan Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, h. 141-142

³⁶ Amini, (2013), *Profesi Keguruan*, Medan: PERDANA PUBLISHING, h.76-80

³⁷ Yasaratodo Wau, (2017), *Profesi Kependidikan*, Medan: Penerbit Unimed Press Universitas Negeri Medan, h. 28-29

didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya dalam bekerja.³⁸

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya dalam bekerja.

Sesuai dengan hadits yang diriwayatkan oleh HR. Abu Dawud yang artinya “Barangsiapa ditanya tentang suatu ilmu lalu dirahasiakannya maka dia akan datang pada hari kiamat dengan kendali (di mulutnya) dari api neraka”.³⁹

b. Faktor Penentuan dan Penilaian Kinerja Guru

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.

- 3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

- 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.⁴⁰

³⁸ *Ibid*, h. 29-35

³⁹ Muhamma Faiz Almath, (1991), *1100 Hadits Terpilih : Sinar Ajaran Muhammad*, Jakarta: Gema Insani Press, h. 208

⁴⁰ Edy Sutrisno, (2015), *Budaya Organisasi*, Jakarta: KENCANA, h. 176-178

Jadi, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi dengan adanya efektifitas dan efisensi yang tepat, pembagian tugas, wewenang dan pendelegasian yang baik, ketaatan terhadap janji yang telah dibuat, serta kreativitas untuk menciptakan ide dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Castetter tahap-tahap proses penilaian kinerja pada bagian sebelumnya yang terdiri atas: (1) Tahap 1: Konferensi Perencanaan Personil yang Dinilai dan Penilai, (2) Tahap 2: Pengaturan Sasaran-sasaran Kinerja, (3) Tahap 3: Analisis Kinerja, (4) Tahap 4: Pengkajian Ulang Kemajuan Kinerja, (5) Daur Ulang (*Recycle*) dan Diagnosis Ulang (*Rediagnosis*) Kinerja, dan (6) Tahap 6 sampai 9: Keputusan- Remediasi Kinerja Sumatif.⁴¹

c. Faktor-Faktor yang dapat Meningkatkan Kinerja Guru

1) Dorongan untuk bekerja

Seseorang akan melakukan sesuatu atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan merealisasikan keinginan yang menjadi cita-citanya.

2) Tanggung jawab terhadap tugas

Setiap guru memiliki tanggung jawab terhadap sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya. Berat ringannya beban tugas guru akan mempengaruhi usaha-usahannya dalam bekerja sesuai kemampuannya, serta berkaitan dengan kuantitas dan kualitas tugas yang dikerjakannya.

3) Minat terhadap tugas

Nawawi mengungkapkan bahwa minat dan kemampuan terhadap sesuatu pekerjaan berpengaruh terhadap moral kerja.

4) Penghargaan dan tugas

Nawani mengungkapkan bahwa penghargaan, penghormatan, pengakuan, serta perlakuan terhadap pendidik sebagai subyek atau manusia yang memiliki kehendak, pikiran, perasaan dan lain-lain.

5) Peluang untuk berkembang

Motivasi kerja yang tinggi antara lain ditandai oleh suatu kondisi ketika seseorang memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mempunyai kesempatan untuk berkembang.

6) Perhatian dari kepala sekolah

Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, dan kunjungan kelas.

7) Hubungan interpersonal sesama guru

⁴¹ Yusuf Hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan, PERDANA PUBLISHING, h. 161

Perlunya membina hubungan baik di antara para guru secara keseluruhan, sehingga dapat memberi masukan dan menambah pengalaman setiap guru, karena mungkin perkembangan di suatu daerah berbeda dengan perkembangan daerah lain.

8) MGMP dan KKG

Musyawarah guru matapelajaran (MGMP), dan kelompok kerja guru (KKG) merupakan dua organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

9) Kelompok diskusi terbimbing

Diskusi terbimbing dapat membuahkan hasil yang memuaskan, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja para guru, dengan demikian upaya ini perlu dikembangkan dengan cara mencari model-model pembinaan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

10) Layanan perpustakaan

Salah satu sarana peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi guru.⁴²

Jadi, dalam meningkatkan kinerja guru terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi yaitu adanya dorongan untuk bekerja dalam diri seorang guru sehingga dapat bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan merealisasikan keinginan yang menjadi cita-citanya, kemudian adanya tanggung jawab guru terhadap tugas yang diembannya, adanya minat guru tersebut terhadap tugas yang diberikan kepadanya, adanya penghargaan, adanya peluang guru untuk berkembang, adanya perhatian dari kepala sekolah, adanya hubungan interpersonal sesama guru dengan baik, adanya musyawarah guru mata pelajaran karena dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja.

Menurut Jamal, ada beberapa langkah yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja sekolah:

- 1) Membuat target yang disepakati (sesuai visi dan misi lembaga)
- 2) Melakukan sosialisasi target
- 3) Memberdayakan manajemen dan guru
- 4) Membentuk teamwork yang solid dan profesional

⁴² Mulyasa, (2010), *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, h. 227-237

5) Membuat indikator-indikator keberhasilan.⁴³

Sesuai dengan Q.S. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

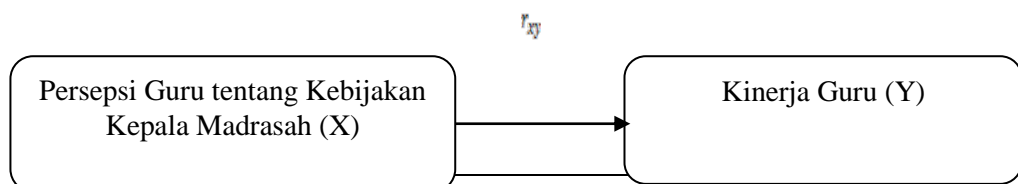
وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁴⁴

Berdasarkan ayat di atas, dapat kita ketahui bahwasanya Allah dan Rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan yang kita kerjakan. Dan bahwasanya Allah itu maha mengetahui apa yang kita kerjakan baik yang nyata maupun yang tersembunyi.

B. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis variabel moderasi:



⁴³ Jamal Ma'mur Asmani, (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: DIVA Press, h. 130-134

⁴⁴ Soenarjo, (1971), Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an, h.298

Gambar tersebut menerangkan bahwa Kebijakan Kepala Madrasah (X1) berhubungan dengan Kinerja Guru (Y).

C. Penelitian Relevan

Berdasarkan landasan teori yang peneliti uraikan diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa penelitian yang ada kaitannya dengan variabel-variabel yang akan diteliti:

1. Keke T. Aritonang (2005) dalam penelitian yang berjudul “Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta”, menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variable bebas dengan variable terikat baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kompensasi kerja memberikan sumbangan sebesar 6,76% terhadap kinerja guru, disiplin kerja guru memberikan sumbangan sebesar 77,44%. Sedangkan kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 77,60% terhadap kinerja guru. dengan demikian sebagai sasaran untuk meningkatkan kinerja guru yang tinggi perlu ditingkatkan kompensasi kerja dan disiplin kerjanya.
2. Atep Yogaswara (2010) dalam penelitian yang berjudul “Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru”, menemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala

sekolah terhadap kinerja mengajar guru kategori sedang (45,10%) dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar guru pada kategori rendah (61,60%) dan kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru pada kategori sedang (65,30%).

3. Hary Susanto (2012) dalam penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan”, menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan : (1) kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, 0,045 ; dan 0,001. (2) kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap maupun bersama-sama, dan secara langsung atau tidak langsung taraf signifikansi 0,036; 0,003; 0,036; 0,000; (0,038 an 0,036); (0,045 an 0,036).

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah : “Terdapat hubungan yang signifikan antara Kebijakan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs. Muallimin UNIVA Medan”.

Ho : = Tidak terdapat hubungan persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah dengan kinerja guru.

Ha : \neq Terdapat hubungan persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah dengan kinerja guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di MTs. Muallimin UNIVA Medan Jl. Sisingamangaraja Km. 5,5 Komp. UNIVA. Waktu pelaksanaan nya pada awal bulan Maret sampai dengan bulan Mei tahun 2018.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Secara singkat populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi dari hasil penelitian. Generalisasi tersebut bisa saja dilakukan terhadap objek penelitian dan bisa juga dilakukan terhadap subjek penelitian.⁴⁵ Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di MTs. Muallimin UNIVA Medan yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian. Sampel yang baik dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. Dalam bahasa pengukurannya, artinya sampel harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Kalau yang ingin diukur adalah masyarakat sundah sedangkan yang dijadikan sampel adalah hanya orang banten saja, maka sampel tersebut tidak valid, karena tidak mengukur sesuatu yang sebenarnya diukur. Sampel yang valid ditentukan oleh dua pertimbangan. Akurasi atau ketepatan dan presisi. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil menjadi faktor yang penting manakala jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif.

Adapun teknik sampel yang digunakan adalah metode simple random sampling. Simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Dengan demikian setiap unit sampling

⁴⁵ Indra Jaya dan Ardat, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, h. 20

sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasi. Teknik ini dapat dipergunakan bilamana jumlah unit sampling di dalam suatu populasi itu tidak terlalu besar.⁴⁶ Metode acak sederhana diterapkan pada populasi yang sangat homogen. Metode yang digunakan biasanya adalah mendaftar seluruh populasi lalu dengan sistem lotere, didapatkanlah sample sesuai dengan besar sampel yang telah ditetapkan sebelumnya. Cara lain yang biasanya digunakan juga adalah dengan menggunakan table bilangan random. Dengan menggunakan table krejcie-Morgan dengan tingkat kesalahan 5%.⁴⁷ Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang.

C. Definisi Operasional

Peneliti mendefinisikan variabel secara operasional yaitu :

1. Kebijakan Kepala Madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuai dengan indikator sebagai berikut : pemberdayaan guru; pengambilan keputusan dan imbalan/hukuman. Adapun instrument yang digunakan dalam variabel ini adalah angket dengan menggunakan skala likert dengan 5 alternatif yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), KS (kurang setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Kemudian untuk pemberian skor, pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2 dan 1; sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4 dan 5.

⁴⁶ Syahrur & Salim, (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media, h. 116.

⁴⁷ Jemmy Rumengan, (2013), *Metodologi Penelitian*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, h. 57.

2. Kinerja Guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran, aktivitas guru dan persiapan pembelajaran. Adapun instrument yang digunakan dalam variabel ini adalah angket dengan menggunakan skala likert dengan 5 alternatif yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), KS (Kurang Setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Kemudian untuk pemberian skor, pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2 dan 1; sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4 dan 5.

D. Instrument Pengumpulan Data

1. Metode Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah dan kinerja guru di MTs. Muallimin UNIVA Medan. Kuesioner untuk persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah diberikan pada guru, dan kuesioner kinerja guru juga diberikan kepada guru.

Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah:

1. Sebanyak 30 item untuk variabel Persepsi Guru tentang Kebijakan Kepala Madrasah
2. Sebanyak 30 item untuk variabel Kinerja Guru

Untuk mengetahui distribusi frekuensi masing-masing variabel yang pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket), setiap

indikator dari data yang dikumpulkan terlebih dahulu diklasifikasikan dan diberi skor atau nilai. Untuk skor jawaban dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

TABEL. 3.1
SKALA INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN

<i>Favourable</i> (Mendukung)		<i>Unfavourable</i> (Tidak Mendukung)	
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Tidak Setuju (STS)	5
Setuju (S)	4	Tidak Setuju (TS)	4
Kurang Setuju (KS)	3	Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2	Setuju (S)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Setuju (SS)	1

Penyusunan angket disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrument. Adapun kisi-kisi instrument/ angket penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	Indicator	Nomor Item	Jumlah Item
Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah (X)	Pemberdayaan Guru	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
	Pengambilan Keputusan	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23	13
	Imbalan/Hukuman	24,25,26,27,28,29,30	7
Jumlah			30

Table 3.2: kisi-kisi Instrument Penelitian Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah

Variabel	Indicator	Nomor Item	Jumlah Item
Kinerja Guru (Y)	Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
	Aktivitas Guru	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	10
	Persiapan Pembelajaran	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	10
Jumlah			30

Table 3.3: kisi-kisi Instrument Peneliti Kinerja Guru

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Data

Untuk pengujian instrumen data maka dapat dilakukan pengujian instrumen dengan menggunakan beberapa pengujian sebagai berikut:

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Untuk mendapatkan validitas dari angket maka dilakukan analisis validitas Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan akan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment oleh Pearson.⁴⁸

Rumus:

$$r_{yx} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

⁴⁸ Husaini Usman dan R. Purnomo Setiady Akbar, (2003), *Pengantar Statistika*, Jakarta: Bumi Aksara, h. 203

Keterangan:

r_{yx} = Koefisien korelasi
 N = Jumlah anggota sampel
 $\sum X$ = Jumlah skor butir item
 $\sum Y$ = Jumlah skor total
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total
 $\sum XY$ = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total
 Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut di

nyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS

Versi 20 untuk Variabel X persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah terangkum dalam tabel berikut ini:

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0,707	0.444	Valid
2	Butir2	0.802	0.444	Valid
3	Butir3	0.525	0.444	Valid
4	Butir4	0.783	0.444	Valid
5	Butir5	0.801	0.444	Valid
6	Butir6	0.783	0.444	Valid
7	Butir7	0.814	0.444	Valid
8	Butir8	0.677	0.444	Valid
9	Butir9	0.388	0.444	Valid
10	Butir10	0.707	0.444	Valid
11	Butir12	0.878	0.444	Valid
12	Butir13	0.738	0.444	Valid

13	Butir14	0.726	0.444	Valid
14	Butir15	0.498	0.444	Valid
15	Butir16	0.765	0.444	Valid
16	Butir17	0.814	0.444	Valid
17	Butir18	0.843	0.444	Valid
18	Butir19	0.716	0.444	Valid
19	Butir20	0.842	0.444	Valid
20	Butir21	0.570	0.444	Valid
21	Butir23	0.834	0.444	Valid
22	Butir24	0.818	0.444	Valid
23	Butir25	0.853	0.444	Valid
24	Butir26	0.498	0.444	Valid
25	Butir27	0,707	0.444	Valid
26	Butir28	0,532	0.444	Valid
27	Butir30	0,867	0.444	Valid

Tabel 3.4: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel

Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 30 butir variabel X persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah terdapat 27 butir instrument yang valid yakni 1,2,3 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 3, yakni nomor butir 11,22,29 dst. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan $dk(\text{derajat kebebasan}) = N-2$, dengan begitu $dk = 20-2 = 18$. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh r_{tabel} 0,444.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.4 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel x persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah diatas, maka instrument yang digunakan untuk variabel x persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah dalam penelitian selanjutnya sebanyak 30 butir dengan menggantikan pernyataan yang tidak valid dengan pernyataan yang baru.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y kinerja guru, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam table 3.5 berikut:

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir2	0.565	0.444	Valid
2	Butir3	0,618	0.444	Valid
3	Butir4	0.553	0.444	Valid
4	Butir5	0.600	0.444	Valid
5	Butir6	0.706	0.444	Valid
6	Butir7	0.689	0.444	Valid
7	Butir8	0.620	0.444	Valid
8	Butir10	0.480	0.444	Valid
9	Butir11	0.703	0.444	Valid
10	Butir12	0.597	0.444	Valid
11	Butir13	0.645	0.444	Valid
12	Butir14	0.755	0.444	Valid
13	Butir15	0.490	0.444	Valid
14	Butir16	0.715	0.444	Valid

15	Butir17	0.538	0.444	Valid
16	Butir18	0.714	0.444	Valid
17	Butir19	0.628	0.444	Valid
18	Butir20	0.740	0.444	Valid
19	Butir21	0.645	0.444	Valid
20	Butir22	0.629	0.444	Valid
21	Butir23	0.683	0.444	Valid
22	Butir25	0.764	0.444	Valid
23	Butir26	0.481	0.444	Valid
24	Butir30	0.783	0.444	Valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak di percaya untuk di pakai sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] 1 - \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen
 K = Jumlah item
 $\sum s_b^2$ = Jumlah varians butir
 s_t^2 = Varians total

2. Uji Deskripsi Data

Untuk mendeskripsikan data setiap variabel di gunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor

tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang di pakai menurut Indra Jaya dan Ardat⁴⁹ sebagai berikut:

a. Mean

$$\bar{x} = \frac{\sum X_i}{n}$$

Keterangan:

$$\begin{array}{ll} \sum x_i & = \text{Jumlah nilai X ke i sampai ke n} \\ N & = \text{Jumlah responden/ sampel} \end{array}$$

b. Median (Me)

Untuk mencari nilai median digunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = b + p \left(\frac{0,5 n - f}{f} \right)$$

Keterangan:

b= Batas bawah
p= Panjang kelas median
n= Banyak responden/ sampel
F= Jumlah semua frekuensi sebelum frekuensi modus
F = frekuensi kelas median

c. Modus

Untuk mencari nilai modus di gunakan rumus sebagai berikut:

$$Mo = b + p \frac{b_1}{(b_1 + b_2)}$$

Keterangan:

b= batas bawah kelas modus dengan frekuensi terbanyak

⁴⁹ Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, h. 83

p = panjang kelas modus
 b_1 = besar nilai frekuensi sebelum kelas modus
 b_2 = besar nilai frekuensi setelah kelas modus

d. Standar Deviasi

Untuk mencari standar deviasi di gunakan rumus sebagai berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{n (\sum X^2) - (\sum X)^2}{n (n-1)}}$$

Keterangan:

X = nilai tengah kelas interval
n = jumlah reponden/ sampel

3. Uji Persyaratan Analisis

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang telah terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau bahkan sebaliknya. Jadi, apabila data yang dikumpulkan memiliki distribusi yang normal maka langkah analisis statistik untuk uji hipotesis dapat dilakukan.

Untuk uji normalitas di gunakan Uji Liliefors dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Pengamatan X_1, X_2, \dots, X_N di jadikan bilangan baku Z_1, Z_2, \dots, Z_N dengan menggunakan rumus $z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s}$ (X dan S merupakan rata-rata dan simpangan baku sampel)
- Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian di hitung peluang F (Z-Z1)

- Selanjutnya di hitung proporsi Z_1, Z_2, Z_n yang lebih kecil atau sama dengan Z_1 jika proposal ini dinyatakan oleh $S(Z)$, maka $S(Z) = \text{banyaknya } \frac{Z_1 Z_2 \dots Z_n \text{ yang } \leq Z_1}{n}$
- Hitung selisih $F(Z_1) - S(Z)$ kemudian tentukan harga mutlaknya.
- Mengambil harga paling besar di antara harga-harga mutlak selisih tersebutlah harga terbesar ini L_o
- Di ambil harga mutlak terbesar (L_o) untuk menerima atau menolak hipotesis, lalu di bandingkan L_o dengan nilai kritis yang di ambil dari daftar untuk taraf signifikan 5% dengan kriteria:

Jika $L_o < L_{\text{tabel}}$ sampai Distribusi Normal

Jika $L_o > L_{\text{tabel}}$ sampai tidak Distribusikan Normal

b. Uji Homogenitas

Pengujian Homogen dapat di lakukan dengan menggunakan rumus bartlet yang dapat dilakukan dengan langkah-langkah dibawah ini.⁵⁰

- Menghitung varians setiap sampel
- Masukkan varians setiap sampel kedalam tabel bartlet
- Menghitung varians gabungan dengan rumus:

⁵⁰ Indra Jaya, (2010), *Statistik Penelitian untuk Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, h. 197

$$\frac{(n_1 \times S1^2) + (n_2 \times S2^2) + (n_3 \times S3^2)}{n1 + n2 + n3}$$

c. Uji Linearitas

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dengan variabel independen. Hasil ujian linearitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier. Berikut ini rumus yang digunakan dalam uji linearitas yaitu:⁵¹ dengan mencari nilai a dan b dengan rumus yaitu:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2)(\sum Xi)(\sum Xi.Yi)}{n.(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}$$

$$b = \frac{n.(\sum Xi.Yi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n.(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}$$

4. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan persepsi guru tentang persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah kepala sekolah dengan kinerja guru guru di SMP N 2 Gebang, Kabupaten Langkat dilakukan dengan teknik kolerasi ganda dengan membandingkan presepsi guru tentang persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah kepala sekolah dengan kinerja guru guru. Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀ : Terdapat hubungan persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah kepala sekolah dengan kinerja guru guru.

⁵¹*ibid*, h. 158

H_a : Tidak terdapat hubungan persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah kepala sekolah dengan kinerja guru guru.

Adapun kriteria- kriteria pengujian hipotesis ini adalah jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau tidak terdapat hubungan persepsi guru tentang persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah kepala sekolah dengan kinerja guru guru, dan jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_0 diterima atau terdapat hubungan persepsi guru tentang persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah kepala sekolah dengan kinerja guru guru. Dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Tabel 2.4
Interprestasi koefisien korelasi
Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1.000	Sangat Kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X), variabel kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan

bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

Tabel 4.1: Statistik Dasar

Statistics			
		persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah	kinerja guru
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		103.08	103.48
Std. Error of Mean		.912	.869
Median		101.50	103.50
Mode		100	98 ^a
Std. Deviation		5.766	5.496
Variance		33.251	30.204
Range		22	19
Minimum		94	93
Maximum		116	112
Sum		45 4123	4139

1. Analisa Deskriptif

a. Deskripsi Data Variabel Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X)

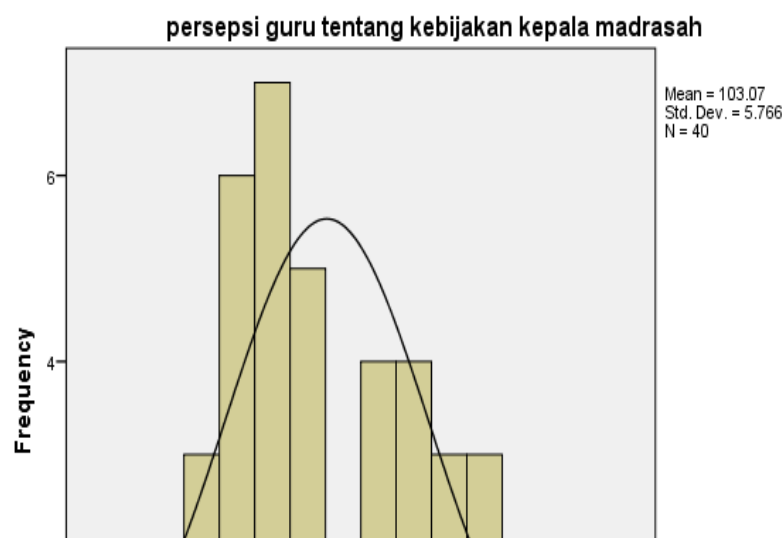
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah dari data yang diperoleh skor terendah adalah 94 dan yang tertinggi adalah 116. Rata-rata 103,08, simpangan baku 5.766, median 101,50 dan modus 100. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa

sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	94-97	6	15%
2	98-101	14	35%
3	102-105	6	15%
4	106-109	8	20%
5	110-113	4	10%
6	114-117	2	5%
Jumlah		40	100%

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X) sebanyak 20 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas, 6 orang (15%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 14 orang (35%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah umumnya berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1: Histogram Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah condong kekanan.

b. Deskripsi Data Variabel Kinerja guru (Y)

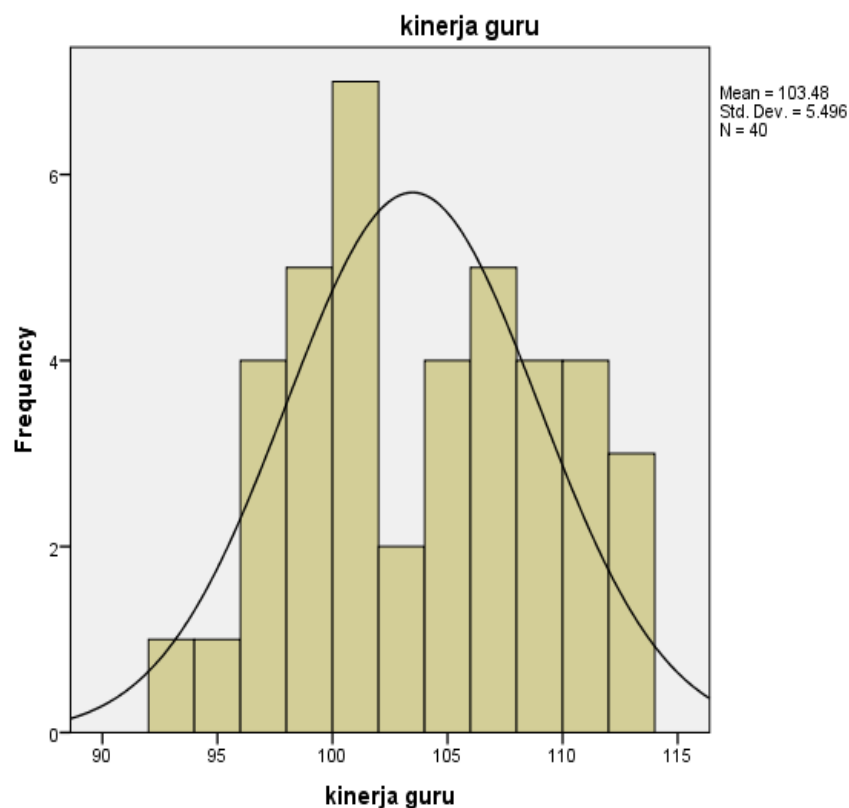
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kinerja guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 93 dan yang tertinggi adalah 112. Rata-rata 103,48, simpangan baku 5,496, median 103.50, dan modus 98. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Kinerja guru

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
----	----------------	-----------	-----------

1	93-95	2	5%
2	96-98	8	20%
3	99-101	8	20%
4	102-104	3	7,5%
5	105-107	8	20%
6	108-110	5	12,5%
7	111-113	6	15%
Jumlah		40	100%

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 18 orang (45%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 3 orang (7,5%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 19 orang (47,5%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kinerja guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2: Histogram Kinerja guru

Histogram 4.2 menunjukkan bahwa data pemusatan variable kinerja guru terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel kinerja guru condong ke kanan.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi α 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distrubusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X)	0.889	0.408	Normal
Kinerja guru (Y)	0.786	0.572	Normal

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0.889 nilai probabilitas Y sebesar 0.786. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran $>$ dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan

hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- a. H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- b. H_a : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- a. Terima H_0 : Jika nilai $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} .
- b. Terima H_a : Jika nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X), terhadap variabel terikat Kinerja guru (Y) terangkum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linearitas Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X) Terhadap Kinerja guru (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31.958	1	31.958	1.060	.310 ^b
Residual	1146.017	38	30.158		
Total	1177.975	39			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X) dengan variabel Kinerja guru (Y) diperoleh angka $F_h = 1,060 < F_t = 2,449$ pada signifikansi $0.310 > 0.05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0.05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan $\hat{Y} = 0,157 + 87,294X$.

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut :

a. H_0 : data populasi homogeny

- b. H_a : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah :

- a. Terima H_0 : Jika nilai chi kuadrat hitung $<$ chi kuadrat table
b. Terima H_a : Jika nilai chi kuadrat hitung $>$ chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X)	8,450 ^a	9,36	Homogen
Kinerja guru (Y)	8,600 ^a	8,67	Homogen

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 8,450, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 18$ diperoleh besaran 9,36. Dengan demikian H_0 untuk variabel Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel Kinerja guru diperoleh besaran chi kuadrat hitung 8,600 sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 17$ diperoleh besaran 8.67. Dengan demikian H_0 untuk variabel Independensi dapat diterima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis korelasi telah terpenuhi.

C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis: Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah berhubungan secara signifikan terhadap Kinerja guru Guru.

Untuk menguji hipotesis yakni persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah berhubungan secara signifikan terhadap kinerja guru digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X) dengan Kinerja guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.165 ^a	.027	.002	5.492

a. Predictors: (Constant), persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X) dengan Kinerja guru (Y) sebesar 0,165 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.027 yang memberikan makna bahwa Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X) memberikan hubungan sangat lemah sebesar $0.027 \times 100 \% = 2,7 \%$ terhadap Kinerja guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah terhadap Kinerja guru) dapat dilihat melalui uji ‘t’. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,545$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,021$. Oleh karena $t_{hitung} (5,545) > t_{tabel} (2,021)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 87,294 + 0,157X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor persepsi guru tentang kebijakan kepala sekolah meningkat sebesar satu unit maka Kinerja guru juga akan meningkat sebesar $0,157 + 87,294 = 87,451$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah mempunyai hubungan sangat lemah dan signifikan dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah berhubungan dengan kinerja guru di madrasah. Dalam hal meningkatkan kinerja guru, dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memimpin sebuah pendidikan. Yaitu tidak lepas dari peran kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai manajer dan pemimpin adalah bertanggung jawab dalam menerjemahkan dan melaksanakan kebijakan pendidikan nasional yang ditetapkan pemerintah. Salah satu fokus kepala madrasah adalah membuat kebijakan di sekolah. Maju dan berhasil nya lembaga pendidikan tersebut tergantung pada peran kepala madrasah dalam

membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru dan di dalam melaksanakan suatu kepemimpinan pendidikan dan bagaimana cara bertindak. Suatu kebijakan yang dibuat oleh kepala madrasah dapat mempengaruhi kinerja guru dalam memajukan sekolah sesuai tuntutan keperluan warga sekolah atau masyarakat luas.

Maka dalam penelitian dapat dipahami bahwa persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah memiliki hubungan dengan kinerja guru. Sebagaimana sejalan dengan perhitungan data yang telah dilakukan bahwa tingkat korelasi diperoleh sebesar 0,165 berada pada tingkat signifikan “sangat lemah”. Dengan demikian maka persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah memiliki hubungan dengan kinerja guru, semakin baik persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah di madrasah tersebut, maka semakin baik kinerja para guru di MTs. Muallimin UNIVA Medan.

Jadi, hipotesis dalam penelitian ini menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs. Muallimin UNIVA Medan dapat diterima sesuai dengan perhitungan data yang telah dilakukan.

Dalam penelitian ini disadari bahwa masih banyak memiliki keterbatasan, secara metodologi penelitian ini tidak menggunakan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait untuk mendukung temuan penelitian tetapi mengandalkan kuesioner yang disebar kemudian diuji validasi dan realibilitasnya. Kemudian dianalisis secara statistik dan menggunakan pengamatan. Keterbatasan dalam penelitian ini akan memberikan peluang kepada peneliti lanjutan yang akan meneruskan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan antara persepsi

guru tentang kebijakan kepala madrasah dengan kinerja guru yang belum terungkap dalam penelitian ini.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu alat pengumpul data hanya menggunakan angket. Data akan lebih baik jika didukung oleh hasil observasi dan wawancara dengan responden, karena dengan wawancaranya peneliti akan lebih memperoleh informasi yang akurat untuk penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Persepsi Guru tentang kebijakan kepala madrasah di MTs. Muallimin UNIVA Medan berada di bawah rata-rata dengan sebaran skor persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X) sebanyak 20 orang (50%)

berada di bawah rata-rata kelas, 6 orang (15 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 14 orang (35%) di atas rata-rata.

2. Kinerja Guru di MTs. Muallimin UNIVA Medan di atas rata-rata dengan sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 18 orang (45%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 3 orang (7,5%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 19 orang (47,5%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kinerja guru umumnya berada di atas rata-rata.
3. Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah berhubungan sangat lemah dan secara signifikan dengan kinerja guru di MTs. Muallimin UNIVA Medan dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X) dengan kinerja guru (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 2,7%. Sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah terhadap kinerja guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,545$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.021$. Oleh karena $t_{hitung} (5,545) > t_{tabel} (2.021)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara variabel Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 87,294 + 0,157X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah meningkat sebesar satu unit maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar $0,157 + 87,294 = 87,451$ satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah memiliki hubungan sangat lemah terhadap kinerja di MTs. Muallimin UNIVA Medan.

B. Implikasi

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka ada implikasi yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah dengan kinerja guru. Hal ini dapat memberikan implikasi bahwa dengan adanya persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru di MTs. Muallimin UNIVA Medan. Dengan semakin baiknya persepsi guru tentang kebijakan yang dibuat oleh kepala madrasah, maka semakin baiklah kinerja para guru di MTs. Muallimin UNIVA Medan.

C. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala madrasah di MTs. Muallimin UNIVA Medan dalam penetapan kebijakan di madrasah, harus mengikutsertakan para staff, guru dan *stakeholder* yang ada di lingkungan madrasah terutama para guru, agar persepsi guru tentang kebijakan yang dibuat oleh kepala madrasah itu

baik. Karena, apabila persepsi guru tentang kebijakan yang dibuat oleh kepala madrasah tersebut baik, maka dapat berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs. Muallimin UNIVA Medan.

2. Kepada guru-guru diharapkan untuk ikutserta dalam pembuatan dan penetapan kebijakan di madrasah, dan untuk senantiasa meningkatkan kinerja nya di MTs. Muallimin UNIVA Medan untuk mencapai tujuan pendidikan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Rusydi dkk. (2017). *Inovasi Pendidikan: Melejitkan Potensi Teknologi dan Inovasi Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Amini. *Profesi Keguruan*. (2013). Medan: PERDANA PUBLISHING.
- Helmawati. (2014). *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial skills*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sagala, Syaiful. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Ivancevich Dkk. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: ERLANGGA 2006.

- Imron, Ali. (2008). *Kebijaksanaan Pendidikan di Indonesia Proses, Produk dan Masa depannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafaruddin. (2008). *Efektifitas Kebijakan Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadijaya, Yusuf. (2013). *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: PERDANA PUBLISHING.
- Martin. (2013). *Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ketut Jelantik, AA. (2015). *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Panduan Menuju PKKS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Saroni, Muhammad. (2006). *Manajemen Sekolah*. Jogjakarta: AR-RUZZ.
- Danim, Sudarwan. (2008). *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hadijaya, Yusuf. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Medan: PERDANA PUBLISHING.
- Dharma, Agus. (2007). *Manajemen Sekolah*. Sawangan: Pusdiklat Pegawai Depdiknas.
- Umam, Khaerul. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Suhadirman, Budi. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syafaruddin. (2016). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wau, Yasaratodo. (2017). *Profesi Kependidikan*. Medan: Penerbit Unimed Press Universitas Negeri Medan.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: KENCANA.
- Mulyasa. (2010). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Asmani, Jamal Ma'mur. (2012). *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jogjakarta: DIVA Press.
- Jaya, Indra dan Ardat. (2013). *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Syahrum & Salim. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media
- Rumengan, Jemmy. (2013). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Usman, Husaini dan R. Purnomo Setiady Akbar. (2003). *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudjana. (2005). *Metode Penelitian Statistik*. Bandung: Tarsito.

Soenarjo. (1971). Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an.

Almath, Muhamma Faiz. (1991). *1100 Hadits Terpilih : Sinar Ajaran Muhammad*. Jakarta: Gema Insani Press.

Aritonang, T. Keke. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta*. (No. 04.Th.IV/Juli 2005). Diakses 12 Februari 2018. Pukul 20.00.

Yogaswara, Atep. *Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru (Analisis Deskriptif pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta)*. (Vol. 11, No. 2, Oktober 2010). Diakses 6 Februari 2018. Pukul 21.00.

Taufan, Johandri dan Fachri Mazhud. *Kebijakan-Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif di Sekolah X Kota Jambi*.

Susanto, Hery. (2012). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. (Vol. 2, Nomor 2, Juni 2012). Diakses 6 Mei 2018, pukul 10.00.

Lampiran 1: Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reliabilitas DAFTAR ANGKET

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu tepat dan benar
SS : untuk jawaban Sangat Setuju
S : untuk jawaban Setuju
KS : untuk jawaban Kurang Setuju
TS : untuk jawaban Tidak Setuju

STS : untuk jawaban Sangat Tidak Setuju

2. Pertanyaan di bawah ini tidak berpengaruh terhadap keberadaan Bapak/Ibu di sekolah ini
3. Atas jawaban yang Bapak/Ibu berikan diucapkan terima kasih.

B. Identifikasi Responden

Nama Responden :

C. Angket Pernyataan Variabel X (Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah)

No	Pernyataan	S S	S	K S	T S	S TS
1.	Kepala Madrasah mengharuskan guru dapat menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang ditetapkan					
2.	Kepala Madrasah beranggapan semua guru sudah tahu kewajiban masing-masing tanpa pengarahan					
3.	Kepala Madrasah mendorong guru agar berprestasi					
4.	Kepala Madrasah mempercayakan tugas-tugas madrasah pada kelompok kerja guru					
5.	Kepala Madrasah kurang tertarik terhadap kelompok kerja guru					
6.	Kepala Madrasah menetapkan langkah-langkah untuk mengarahkan para guru ke arah pelaksanaan tugas					
7.	Kepala Madrasah mengawasi kegiatan guru secara ketat dan rutin					
8.	Kepala Madrasah tidak mau tahu urusan dan tugas-tugas guru					

9.	Kepala Madrasah mendukung kreativitas guru dalam perbaikan pembelajaran					
10.	Dalam menyusun rencana kegiatan, kepala madrasah mendiskusikan dengan para guru					
11.	Kepala Madrasah memberikan tugas di luar batas kemampuan dan kewenangan guru					
12.	Kepala Madrasah menetapkan standar dan prosedur kerja secara rinci dan seragam					
13.	Kepala Madrasah melibatkan guru dalam merumuskan tujuan madrasah					
14.	Kepala Madrasah menggunakan otoritas dalam menetapkan tujuan madrasah					
15.	Kepala Madrasah mengambil keputusan secara cepat berdasarkan pertimbangan yang matang					
16.	Kepala Madrasah mengambil keputusan secara cepat tanpa memperdulikan saran dan pendapat guru					
17.	Kepala Madrasah menggunakan peraturan dalam setiap tindakan					
18.	Kepala Madrasah kelihatan ragu dalam menerapkan peraturan					
19.	Kepala Madrasah melibatkan guru dalam merencanakan program madrasah					
20.	Kepala Madrasah menentukan kebijakannya sendiri, pada saat rapat madrasah					

21.	Kepala Madrasah selalu melibatkan para guru dalam menentukan kebijakan madrasah					
22.	Kepala Madrasah selalu mengambil keputusan sendiri					
23.	Kepala Madrasah menentukan sendiri kebijakan dalam penetapan peraturan madrasah					
24.	Kepala Madrasah memberikan penghargaan para guru yang berprestasi					
25.	Pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi kerja guru sama rata					
26.	Kompensasi yang diterima oleh para guru cukup memadai					
27.	Kepala Madrasah memberikan funishment kepada guru yang kurang disiplin					
28.	Kepala Madrasah memberikan toleransi kepada guru yang kurang disiplin					
29.	Kepala Madrasah tidak memperhatikan kebutuhan guru					
30.	Kepala Madrasah memberikan toleransi bagi guru yang mengabaikan tugas pokok di sekolah					

D. Angket Pernyataan Variabel Y (Kinerja Guru)

No.	Pernyataan	S S	S	K S	T S	S TS
1.	Sebelum pelajaran dimulai, saya melakukan kegiatan tanpa pembuka pembelajaran dan penutup					

2.	Saya menggunakan prosedur belajar mengajar yang tepat					
3.	Saya harus menggunakan metode-metode mengajar yang tepat untuk setiap materi pelajaran					
4.	Saya menetapkan tujuan pembelajaran untuk kompetensi dalam program pengajaran saya					
5.	Secara rutin saya membuat RPP (Rencana Program Pembelajaran)					
6.	Sebagai seorang guru, saya memahami hubungan konsep antar mata ajar dengan kehidupan sehari-hari					
7.	Untuk menyusun rencana pelajaran, dasar pertimbangannya saya gunakan analisis karakteristik siswa					
8.	semua kegiatan mengajar, saya adakan perencanaan secara matang					
9.	Saya diberi kebebasan bekerja dengan penuh disiplin					
10.	Saya akan mulai melaksanakan tugas jika terlebih dahulu diingatkan dan ditegur oleh kepala madrasah					
11.	Penghargaan terhadap guru yang berprestasi harus direncanakan					
12.	Adanya sanksi bagi guru yang melanggar jadwal mengajar					
13.	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tepat waktu tugas yang diberikan kepala madrasah					
14.	saya bertanggung jawab melalui keterlibatan secara aktif dalam					

	kegiatan sekolah					
15.	Saya berusaha mencari dan mempelajari berharga sumber untuk memperkaya pengetahuan yang saya miliki					
16.	Menyelesaikan masalah sesuai program kerja madrasah yang telah disusun					
17.	Menjalankan program tidak tepat waktu					
18.	Mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan					
19.	Saya membina hubungan baik antara sesama guru, kepala madrasah, maupun dengan siswa di madrasah					
20.	Saya membimbing siswa dengan sungguh-sungguh					
21.	Saya memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal dalam memenuhi harapan yang diinginkan kepala madrasah					
22.	Melaksanakan pembelajaran secara efektif					
23.	Menata latar (<i>setting</i>) pembelajaran tidak harus dilakukan, yang penting pelaksanaan pembelajaran					
24.	Saya melaksanakan pembelajaran secara kondusif					
25.	Pembelajaran aktif dan menyenangkan diciptakan sehingga siswa merasa senang dengan materi pelajaran					

26.	Saya mengerjakan dengan baik pekerjaan yang dibebankan kepada saya untuk kepentingan orang banyak					
27.	Saya mengajar, tanpa menerapkan berbagai metode pembelajaran					
28.	Saya sering melanggar peraturan yang ada di madrasah					
29.	Guru tidak harus memiliki visi dan misi yang jelas dalam mengajar					
30.	Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan, sehingga guru memiliki multi peran baik sebagai pengajar maupun pendidik bagi siswa					

Lampiran 2: Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reabilitas
DAFTAR ANGKET

A. Petunjuk Pengisian

- Jawablah pertanyaan ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu tepat dan benar
SS : untuk jawaban Sangat Setuju
S : untuk jawaban Setuju
KS : untuk jawaban Kurang Setuju
TS : untuk jawaban Tidak Setuju
STS: untuk jawaban Sangat Tidak Setuju
- Pertanyaan di bawah ini tidak berpengaruh terhadap keberadaan Bapak/Ibu di sekolah ini
- Atas jawaban yang Bapak/Ibu berikan diucapkan terima kasih.

B. Identifikasi Responden

Nama Responden :

C. Angket Pernyataan Variabel X (Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
31.	Kepala Madrasah mengharuskan guru dapat menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang ditetapkan					
32.	Kepala Madrasah beranggapan semua guru sudah tahu kewajiban masing-masing tanpa pengarahan					
33.	Kepala Madrasah mendorong guru agar berprestasi					
34.	Kepala Madrasah mempercayakan tugas-tugas madrasah pada kelompok kerja guru					
35.	Kepala Madrasah kurang tertarik terhadap kelompok kerja guru					
36.	Kepala Madrasah menetapkan langkah-langkah untuk mengarahkan para guru ke arah pelaksanaan tugas					
37.	Kepala Madrasah mengawasi kegiatan guru secara ketat dan rutin					
38.	Kepala Madrasah tidak mau tahu urusan dan tugas-tugas guru					
39.	Kepala Madrasah mendukung kreativitas guru dalam perbaikan pembelajaran					
40.	Dalam menyusun rencana kegiatan, kepala madrasah mendiskusikan dengan para guru					
41.	Kepala Madrasah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru					
42.	Kepala Madrasah menetapkan standar					

	dan prosedur kerja secara rinci dan seragam					
43.	Kepala Madrasah melibatkan guru dalam merumuskan tujuan madrasah					
44.	Kepala Madrasah menggunakan otoritas dalam menetapkan tujuan madrasah					
45.	Kepala Madrasah mengambil keputusan secara cepat berdasarkan pertimbangan yang matang					
46.	Kepala Madrasah mengambil keputusan secara cepat tanpa memperdulikan saran dan pendapat guru					
47.	Kepala Madrasah menggunakan peraturan dalam setiap tindakan					
48.	Kepala Madrasah kelihatan ragu dalam menerapkan peraturan					
49.	Kepala Madrasah melibatkan guru dalam merencanakan program madrasah					
50.	Kepala Madrasah menentukan kebijakannya sendiri, pada saat rapat madrasah					
51.	Kepala Madrasah selalu melibatkan para guru dalam menentukan kebijakan madrasah					
52.	Kepala Madrasah selalu mengambil keputusan secara kelompok dan bersama					
53.	Kepala Madrasah menentukan sendiri kebijakan dalam penetapan peraturan madrasah					
54.	Kepala Madrasah memberikan penghargaan para guru yang berprestasi					

55.	Pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi kerja guru sama rata					
56.	Kompensasi yang diterima oleh para guru cukup memadai					
57.	Kepala Madrasah memberikan funishment kepada guru yang kurang disiplin					
58.	Kepala Madrasah memberikan toleransi kepada guru yang kurang disiplin					
59.	Kepala Madrasah memperhatikan kebutuhan guru					
60.	Kepala Madrasah memberikan toleransi bagi guru yang mengabaikan tugas pokok di sekolah					

D. Angket Pernyataan Variabel Y (Kinerja Guru)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
31.	Sebelum pelajaran dimulai, saya melakukan kegiatan pembuka pembelajaran dan penutup serta mengkondisikan siswa terlebih dahulu					
32.	Saya menggunakan prosedur belajar mengajar yang tepat					
33.	Saya harus menggunakan metode-metode mengajar yang tepat untuk setiap materi pelajaran					
34.	Saya menetapkan tujuan pembelajaran untuk kompetensi dalam program pengajaran saya					
35.	Secara rutin saya membuat RPP (Rencana Program Pembelajaran)					

36.	Sebagai seorang guru, saya memahami hubungan konsep antar mata ajar dengan kehidupan sehari-hari					
37.	Untuk menyusun rencana pelajaran, dasar pertimbangannya saya gunakan analisis karakteristik siswa					
38.	semua kegiatan mengajar, saya adakan perencanaan secara matang					
39.	Saya diberi kebebasan bekerja dengan penuh disiplin					
40.	Saya akan mulai melaksanakan tugas jika terlebih dahulu diingatkan dan ditegur oleh kepala madrasah					
41.	Penghargaan terhadap guru yang berprestasi harus direncanakan					
42.	Adanya sanksi bagi guru yang melanggar jadwal mengajar					
43.	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tepat waktu tugas yang diberikan kepala madrasah					
44.	saya bertanggung jawab melalui keterlibatan secara aktif dalam kegiatan sekolah					
45.	Saya berusaha mencari dan mempelajari berharga sumber untuk memperkaya pengetahuan yang saya miliki					
46.	Menyelesaikan masalah sesuai program kerja madrasah yang telah disusun					
47.	Menjalankan program tidak tepat waktu					

48.	Mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan					
49.	Saya membina hubungan baik antara sesama guru, kepala madrasah, maupun dengan siswa di madrasah					
50.	Saya membimbing siswa dengan sungguh-sungguh					
51.	Saya memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal dalam memenuhi harapan yang diinginkan kepala madrasah					
52.	Melaksanakan pembelajaran secara efektif					
53.	Menata latar (<i>setting</i>) pembelajaran tidak harus dilakukan, yang penting pelaksanaan pembelajaran					
54.	Saya melaksanakan pembelajaran secara kondusif					
55.	Pembelajaran aktif dan menyenangkan diciptakan sehingga siswa merasa senang dengan materi pelajaran					
56.	Saya mengerjakan dengan baik pekerjaan yang dibebankan kepada saya untuk kepentingan orang banyak					
57.	Dalam mengajar, saya menerapkan berbagai metode pembelajaran					
58.	Saya menaati peraturan yang ada di madrasah					
59.	Guru harus memiliki visi dan misi yang jelas dalam mengajar					
60.	Guru merupakan faktor penentu					

	yang sangat dominan dalam pendidikan, sehingga guru memiliki multi peran baik sebagai pengajar maupun pendidik bagi siswa					
--	---	--	--	--	--	--

Lampiran 3: Hasil Uji Valid Dan Reliabel

A. Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah

1. Validitas

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0,707	0.444	Valid
2	Butir2	0.802	0.444	Valid
3	Butir3	0.525	0.444	Valid
4	Butir4	0.783	0.444	Valid
5	Butir5	0.801	0.444	Valid
6	Butir6	0.783	0.444	Valid
7	Butir7	0.814	0.444	Valid
8	Butir8	0.677	0.444	Valid
9	Butir9	0.388	0.444	Valid
10	Butir10	0.707	0.444	Valid
11	Butir12	0.878	0.444	Valid
12	Butir13	0.738	0.444	Valid
13	Butir14	0.726	0.444	Valid
14	Butir15	0.498	0.444	Valid
15	Butir16	0.765	0.444	Valid
16	Butir17	0.814	0.444	Valid
17	Butir18	0.843	0.444	Valid

18	Butir19	0.716	0.444	Valid
19	Butir20	0.842	0.444	Valid
20	Butir21	0.570	0.444	Valid
21	Butir23	0.834	0.444	Valid
22	Butir24	0.818	0.444	Valid
23	Butir25	0.853	0.444	Valid
24	Butir26	0.498	0.444	Valid
25	Butir27	0,707	0.444	Valid
26	Butir28	0,532	0.444	Valid
27	Butir30	0,867	0.444	Valid

2. Reliabilitas

Untuk melihat reabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.70 maka dikatakan reabel. Maka berdasarkan tabel diatas variabel Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah dinyatakan reliabel.

B. Kinerja Guru

1. Validitas

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir2	0.565	0.444	Valid

2	Butir3	0,618	0.444	Valid
3	Butir4	0.553	0.444	Valid
4	Butir5	0.600	0.444	Valid
5	Butir6	0.706	0.444	Valid
6	Butir7	0.689	0.444	Valid
7	Butir8	0.620	0.444	Valid
8	Butir10	0.480	0.444	Valid
9	Butir11	0.703	0.444	Valid
10	Butir12	0.597	0.444	Valid
11	Butir13	0.645	0.444	Valid
12	Butir14	0.755	0.444	Valid
13	Butir15	0.490	0.444	Valid
14	Butir16	0.715	0.444	Valid
15	Butir17	0.538	0.444	Valid
16	Butir18	0.714	0.444	Valid
17	Butir19	0.628	0.444	Valid
18	Butir20	0.740	0.444	Valid
19	Butir21	0.645	0.444	Valid
20	Butir22	0.629	0.444	Valid
21	Butir23	0.683	0.444	Valid
22	Butir25	0.764	0.444	Valid
23	Butir26	0.481	0.444	Valid
24	Butir30	0.783	0.444	Valid

2. Reliabilitas

Untuk melihat reliabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.70 maka dikatakan reliabel. Maka berdasarkan tabel diatas variabel Kinerja Guru dinyatakan reliabel.

Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Statistik Dasar

Statistics		
	persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah	kinerja guru
Valid N	40	40
Missing	0	0
Mean	103.08	103.48
Std. Error of Mean	.912	.869
Median	101.50	103.50
Mode	100	98 ^a

Std. Deviation	5.766	5.496
Variance	33.251	30.204
Range	22	19
Minimum	94	93
Maximum	116	112
Sum	4123	4139

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

2. Frekuensi Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah

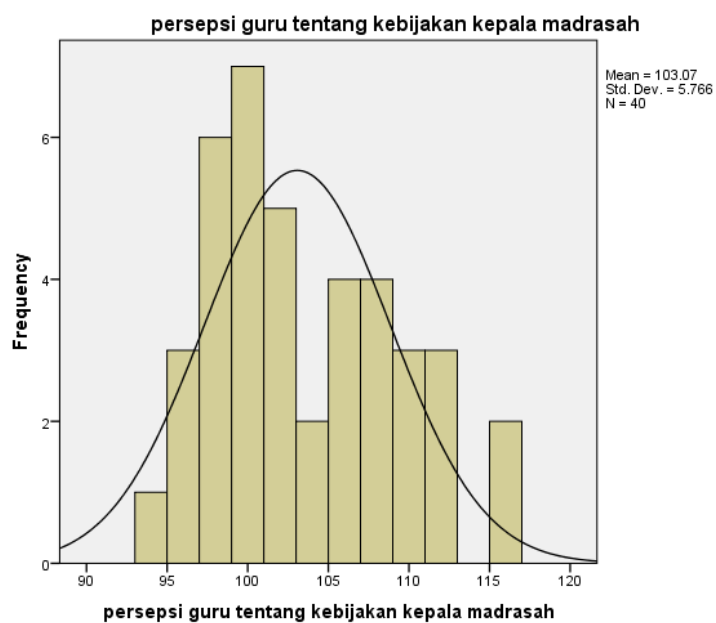
persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
94	1	2.5	2.5	2.5
95	2	5.0	5.0	7.5
96	1	2.5	2.5	10.0
97	2	5.0	5.0	15.0
98	4	10.0	10.0	25.0
99	2	5.0	5.0	30.0
100	5	12.5	12.5	42.5
101	3	7.5	7.5	50.0
102	2	5.0	5.0	55.0
103	2	5.0	5.0	60.0
105	2	5.0	5.0	65.0
106	2	5.0	5.0	70.0
107	2	5.0	5.0	75.0
108	2	5.0	5.0	80.0
109	2	5.0	5.0	85.0
110	1	2.5	2.5	87.5
111	2	5.0	5.0	92.5
112	1	2.5	2.5	95.0
116	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

3. Frekuensi Kinerja Guru

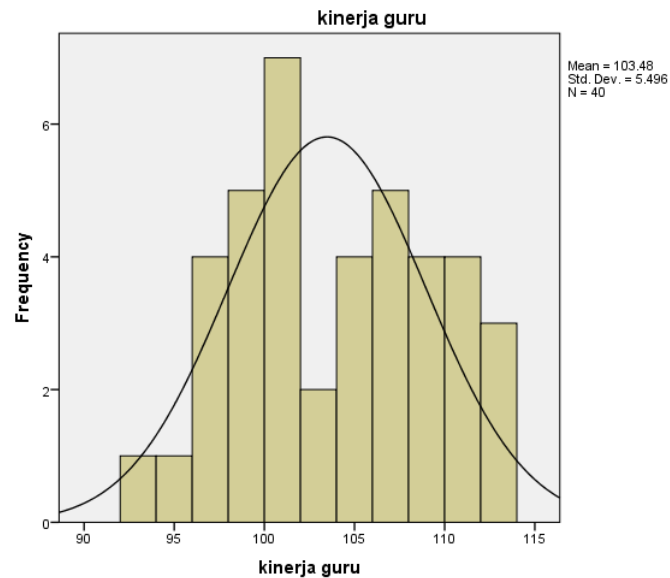
kinerja guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
93	1	2.5	2.5	2.5
95	1	2.5	2.5	5.0
96	2	5.0	5.0	10.0
97	2	5.0	5.0	15.0
98	4	10.0	10.0	25.0
99	1	2.5	2.5	27.5
100	4	10.0	10.0	37.5
101	3	7.5	7.5	45.0
103	2	5.0	5.0	50.0
Valid 104	1	2.5	2.5	52.5
105	3	7.5	7.5	60.0
106	3	7.5	7.5	67.5
107	2	5.0	5.0	72.5
108	1	2.5	2.5	75.0
109	3	7.5	7.5	82.5
110	1	2.5	2.5	85.0
111	3	7.5	7.5	92.5
112	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

4. Histogram Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah



5. Histogram Kinerja Guru



F. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah	kinerja guru
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	103.08	103.48
	Std. Deviation	5.766	5.496
	Absolute	.141	.124
Most Extreme Differences	Positive	.141	.124
	Negative	-.058	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.889	.783
Asymp. Sig. (2-tailed)		.408	.572

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linearitas

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31.958	1	31.958	1.060	.310 ^b
Residual	1146.017	38	30.158		
Total	1177.975	39			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	87.294	15.743		5.545	.000
persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah	.157	.153	.165	1.029	.310

a. Dependent Variable: kinerja guru

3. Uji Homogenitas Data

a. Frekuensi Persepsi Guru Tentang Kebijakan Kepala Madrasah

persepsi guru tentang kebijakan kepala
madrasah

	Observed N	Expected N	Residual
--	------------	------------	----------

94	1	2.1	-1.1
95	2	2.1	-.1
96	1	2.1	-1.1
97	2	2.1	-.1
98	4	2.1	1.9
99	2	2.1	-.1
100	5	2.1	2.9
101	3	2.1	.9
102	2	2.1	-.1
103	2	2.1	-.1
105	2	2.1	-.1
106	2	2.1	-.1
107	2	2.1	-.1
108	2	2.1	-.1
109	2	2.1	-.1
110	1	2.1	-1.1
111	2	2.1	-.1
112	1	2.1	-1.1
116	2	2.1	-.1
Total	40		

b. Frekuensi Kinerja Guru

kinerja guru			
	Observed N	Expected N	Residual
93	1	2.2	-1.2
95	1	2.2	-1.2
96	2	2.2	-.2
97	2	2.2	-.2
98	4	2.2	1.8
99	1	2.2	-1.2
100	4	2.2	1.8
101	3	2.2	.8
103	2	2.2	-.2
104	1	2.2	-1.2
105	3	2.2	.8
106	3	2.2	.8
107	2	2.2	-.2
108	1	2.2	-1.2
109	3	2.2	.8

110	1	2.2	-1.2
111	3	2.2	.8
112	3	2.2	.8
Total	40		

c. Test Statistik

kinerja guru			
	Observed N	Expected N	Residual
93	1	2.2	-1.2
95	1	2.2	-1.2
96	2	2.2	-.2
97	2	2.2	-.2
98	4	2.2	1.8
99	1	2.2	-1.2
100	4	2.2	1.8
101	3	2.2	.8
103	2	2.2	-.2
104	1	2.2	-1.2
105	3	2.2	.8
106	3	2.2	.8
107	2	2.2	-.2
108	1	2.2	-1.2
109	3	2.2	.8
110	1	2.2	-1.2
111	3	2.2	.8
112	3	2.2	.8
Total	40		

G. Pengujian Hipotesis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.165 ^a	.027	.002	5.492

- a. Predictors: (Constant), persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



ELSYA FITRI SURYA NINGRUM, lahir di Kisaran Kabupaten Asahan, tanggal Lahir 16 Juni 1996 dari Ayahanda H. Surya Imanuddin bin Ibrahim Eli dan Ibunda Rita Muliani binti Chairuddin Koto. Memiliki satu saudara laki-laki yang bernama Eldynata Surya Pratama dan satu

saudara perempuan yang bernama Elvyanita Surya Pratiwi Amd. Kom.

Pendidikan Formal Yang Ditempuh

1. TK Swasta DIPONEGORO Tamat Tahun 2001.

2. SD Swasta DIPONEGORO Tamat Tahun 2008.
3. MTs Negeri Kisaran Tamat Tahun 2011.
4. MAN Kisaran Tamat Tahun 2014.